

KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI

**SATU KAJIAN DI UNIT KESELAMATAN,
JABATAN PERDANA MENTERI
PUTRAJAYA**

Disertasi Penyelidikan Ini Dikemukakan Kepada Fakulti Pengurusan
Perniagaan (FPP) Universiti Utara Malaysia Sebagai Memenuhi Syarat
Keperluan Ijazah Sarjana Sains (Pengurusan) Universiti Utara Malaysia

Oleh :

RAJA ABDUL RASHID BIN RAJA AZIZ

2006

© Raja Abdul Rashid Raja Aziz, 2006. Hak Cipta Terpelihara.



Fakulti Pengurusan Perniagaan
(Faculty of Business Management)
Universiti Utara Malaysia

PERAKUAN KERJA KERTAS PROJEK
(Certification of Project Paper)

Saya, yang bertandatangan, memperakukan bahawa
(I, the undersigned, certify that)

RAJA ABDUL RASHID RAJA AZIZ

calon untuk Ijazah
(candidate for the degree of)

SARJANA SAINS (PENGURUSAN)

telah mengemukakan kertas projek yang bertajuk
(has presented his/her project paper of the following title)

KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI:

SATU KAJIAN DI UNIT KESELAMATAN,

JABATAN PERDANA MENTERI, PUTRAJAYA

Seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit kertas projek
(as it appears on the title page and front cover of project paper)

bahawa kertas projek tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan.
(that the project paper acceptable in form and content and that a satisfactory knowledge of the field is covered by the project paper).

Nama Penyelia
(Name of Supervisor)

: PROF. MADYA DR. HJ. ABDULLAH
HJ. ABDUL GHANI

Tandatangan
(Signature)

:

Tarikh
(Date)

:

5-11-2006

KEBENARAN MERUJUK

Disertasi penyelidikan ini dikemukakan sebagai memenuhi keperluan pengijazahan Program Sarjana Sains (Pengurusan) kerjasama antara Universiti Utara Malaysia (UUM) Sintok, Kedah dengan Institut Pentadbiran Awam Negara (INTAN), Bukit Kiara, Kuala Lumpur. Saya bersetuju membenarkan pihak perpustakaan UUM dan Perpustakaan INTAN mempamerkannya sebagai bahan rujukan umum. Saya juga bersetuju bahawa sebarang bentuk salinan samada secara keseluruhan atau sebahagian dari disertasi penyelidikan ini untuk tujuan akademik adalah dibolehkan dengan kebenaran penyelia penyelidikan ini atau Dekan Fakulti Perniagaan UUM atau Penyelaras Projek Kanan Program Sarjana Sains (Pengurusan) UUM/INTAN. Sebarang bentuk salinan dan cetakan bagi tujuan komersil adalah dilarang sama sekali tanpa kebenaran bertulis dari penyelidik. Pernyataan rujukan kepada penulis, UUM dan INTAN perlulah dinyatakan jika sebarang bentuk rujukan dibuat keatas disertasi penyelidikan ini.

Kebenaran untuk menyalin atau menggunakan disertasi penyelidikan ini samada keseluruhan atau sebahagian daripadanya hendaklah dimohon dari Penyelaras Projek Kanan Program Sarjana Sains (Pengurusan) UUM/INTAN atau melalui:

DEKAN FAKULTI PENGURUSAN PERNIAGAAN

UNIVERSITI UTARA MALAYSIA (UUM)

06010 SINTOK

KEDAH DARUL AMAN

ABSTRAK

Penyelidikan ini bertujuan mengetahui tentang **kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi** oleh para pengawal keselamatan, Unit Keselamatan, JPM.

Penyelidikan ini menguji perbezaan, hubungan dan pengaruh kepuasan kerja dengan komitmen terhadap organisasi. Pembolehubah kepuasan kerja seperti keadaan pekerjaan, peluang kenaikan pangkat, suasana kerja, gaji, rakan sekerja dan penyeliaan dibandingkan dengan komitmen terhadap organisasi.

Kajian ini menggunakan soal selidik faktor kepuasan kerja berdasarkan *Job Description Index (JDI)* yang dibangunkan oleh Smith et. al. (1969) dan soal selidik komitmen terhadap organisasi berdasarkan *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* yang dibangunkan oleh Mowday et. al. (1979). Sejumlah 115 responden dari Unit Keselamatan, JPM dipilih melalui pendekatan *Sample Random Sampling*.

Data penyelidikan dikutip, diuji dan dianalisa melalui statistik deskriptif dan inferensi dengan Ujian-t (*t-Test*), ANOVA Sehalu, Korelasi Pearson-r serta Regresi *Linear*. Hasil kajian menunjukkan tiada perbezaan signifikan komitmen terhadap organisasi berdasarkan ciri demografi. Hasil kajian juga menunjukkan kepuasan kerja mempunyai hubungan positif signifikan dengan komitmen terhadap organisasi. Kepuasan *intrinsik* mempunyai pengaruh lebih tinggi kepada komitmen berbanding kepuasan *ekstrinsik*.

Hasil penyelidikan, beberapa cadangan penambahbaikan akan dikemukakan kepada Pihak Pengurusan Atasan JPM bagi meningkatkan tahap komitmen kerja para pengawal keselamatan, Unit Keselamatan Jabatan Perdana Menteri, Putrajaya ini.

ABSTRACT

This research was aimed to identify **job satisfaction and organizational commitment** among the security guards of Security Unit, Prime Minister's Department (JPM).

The research focused on the differences, relationships and influences of job satisfaction towards organizational commitment among the respondent. The variables used in this research are the dimensions of job satisfaction such as work situation, promotion, work environment, pays, peers, and supervision. This research was conducted using questionnaires of *Job Description Index (JDI)* developed by Smith et. al. (1969) and the *Organizational Commitment Questionnaires (OCQ)* developed by Mowday et. al. (1979). About 115 respondents was involved in this research, selected through *sample random sampling*. The data collected were analyzed and tested using statistical descriptives and inferences using t-Test, One Way ANOVA, Pearson Correlation, and Linear Regression.

The findings indicated that the job satisfaction have a strong positive significant relation with the organizational commitment. The findings also indicated that *intrinsic* satisfaction had stronger influence than *extrinsic* satisfaction among the respondent. There are no significant differences of demographical aspect in relation to organizational commitment among the respondent.

Based on the research findings, recommendations for the enhancement and improvement of job satisfaction in relation to organizational commitment of the security guards personnel will be forwarded for the consideration of Prime Minister's Department higher authority.

PENGHARGAAN

Alhamdulillah, syukur ke hadrat Allah S.W.T. dengan limpah kurnianya dapat saya menyempurnakan kertas projek ini sebagai memenuhi syarat penganugerahan Ijazah Sarjana Sains (Pengurusan) Universiti Utara Malaysia bagi Tahun 2006.

Saya ingin mengucapkan setinggi penghargaan dan terima kasih kepada Penyelia Kertas Projek iaitu Profesor Madya Dr. Haji Abdullah bin Haji Abd Ghani, yang membantu membimbing dan memberi tunjuk ajar bagi menjayakan kertas projek ini.

Ucapan setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih juga kepada Dekan Fakulti Pengurusan Perniagaan, Profesor Madya Dr. Haji Abu Bakar bin Haji Hamed dan semua pensyarah UUM yang telah menyumbang masa, tenaga dan memberi ilmu pengetahuan sepanjang program Sarjana Sains (Pengurusan) 2006.

Penghargaan dan terima kasih juga kepada Jabatan Perkhidmatan Awam, Pengarah dan semua pegawai/kakitangan INTAN Bt. Kiara dan semua pensyarah yang terlibat bersama semasa sesi pengajian dijalankan.

Saya juga ingin merakamkan penghargaan istimewa kepada isteri saya Jamaiah Bt. Osman serta anak-anak saya Raja Nur Syaira, Raja Afifah Izzaty, Raja Azizurrahman, Raja Mohd Azman dan Raja Hani Sufia yang banyak membantu dan memberi semangat dan dorongan untuk kejayaan saya.

Akhir sekali, ucapan terima kasih dan penghargaan saya kepada semua yang terlibat dalam membantu dan memberi kerjasama bagi saya menyempurnakan sesi pengajian ini.

(RAJA ABDUL RASHID BIN RAJA AZIZ)
Sarjana Sains Pengurusan Tahun 2006

KANDUNGAN

| | Halaman |
|--|----------------|
| KEBENARAN MERUJUK | ii. |
| ABSTRAK | iii. |
| ABSTRACT | iv. |
| PENGHARGAAN | v. |
| KANDUNGAN | vi. |
| SENARAI JADUAL | x. |
| SENARAI RAJAH | xi. |
| BAB 1. PENDAHULUAN | |
| 1.1. Pengenalan | 1. |
| 1.2. Latar belakang Organisasi dan Rasional Kajian | 3. |
| 1.3. Pernyataan Masalah | 7. |
| 1.4. Persoalan Kajian | 8. |
| 1.5. Objektif Kajian | 9. |
| 1.6. Kepentingan Kajian | 10. |
| 1.7. Skop dan Batasan Kajian | 11. |
| 1.8. Definisi Istilah | |
| 1.8.1. Kepuasan Kerja | 12. |
| 1.8.2. Komitmen Organisasi | 14. |
| 1.8.3. Pengawal Keselamatan | 15. |
| 1.9. Latar Belakang Unit Keselamatan | 16. |
| 1.9.1. Asas Penubuhan | 16. |
| 1.9.2. Falsafah Penubuhan | 16. |
| 1.9.3. Objektif Penubuhan | 17. |
| 1.9.4. Polisi | 17. |
| 1.10. Rumusan | 18. |

BAB 2.

SOROTAN KARYA

| | | |
|--------|--|-----|
| 2.1. | Pengenalan | 19. |
| 2.2. | Komitmen Terhadap Organisasi | 19. |
| 2.3. | Teori Kepuasan Kerja | 23. |
| 2.4. | Kepuasan Kerja | 28. |
| 2.5. | Kajian Terdahulu | 30. |
| 2.5.1. | Perbezaan Kepuasan Kerja dan Komitmen Berdasarkan Ciri-ciri Demografi | 30. |
| 2.5.2. | Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Terhadap Organisasi | 32. |
| 2.5.3. | Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Komitmen Terhadap Organisasi. | 34. |
| 2.6. | Hipotesis Kajian | |
| 2.6.1. | Perbezaan Komitmen Terhadap Organisasi Berdasarkan Ciri-ciri Demografi | 36. |
| 2.6.2. | Hubungan Komitmen Terhadap Organisasi dengan Kepuasan kerja | 38. |
| 2.6.3. | Pengaruh Kepuasan Kerja kepada Komitmen Terhadap Organisasi | 39. |
| 2.7. | Kerangka Kerja Teoritik | 40. |
| 2.8. | Rumusan. | 41. |

BAB 3.

METODOLOGI KAJIAN

| | | |
|--------|--------------------------------------|-----|
| 3.1. | Pendahuluan | 42. |
| 3.2. | Kaedah dan Reka Bentuk Kajian | 42. |
| 3.3. | Populasi dan Pemilihan Sampel Kajian | 43. |
| 3.4. | Kaedah Pengumpulan Data | 44. |
| 3.5. | Andaian Kajian | 45. |
| 3.6. | Instrumen Kajian | |
| 3.6.1. | Struktur Instrumen Kajian | 45 |

| | | |
|--------|---|-----|
| 3.6.2. | Pengukuran Komitmen Terhadap Organisasi | 48. |
| 3.6.3. | Pengukuran Kepuasan Kerja | 50. |
| 3.7. | Analisis Data Kajian | 52. |
| 3.8. | Ujian Rintis | 54. |
| 3.9. | Ujian “Normality Data” | 55. |
| 3.10. | Rumusan | 57. |

BAB 4. PENEMUAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN

| | | |
|-------|---|-----|
| 4.1. | Pendahuluan | 58. |
| 4.2. | Statistik Demografi Responden | 58. |
| 4.3. | Tahap Komitmen Organisasi | 61. |
| 4.4. | Tahap Kepuasan Kerja | 62. |
| 4.5. | Perbezaan Komitmen Berdasarkan Ciri-ciri Demografi (Analisis t-Test) | 64. |
| 4.6. | Perbezaan Komitmen Berdasarkan Ciri-ciri Demografi (Analisis ANOVA Sehalu) | 66. |
| 4.7. | Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja | 71. |
| 4.8. | Pengaruh Kepuasan Kerja kepada Komitmen Organisasi | 73. |
| 4.9. | Ringkasan Penemuan Kajian | 76. |
| 4.10. | Rumusan | 78. |

BAB 5. PENUTUP DAN CADANGAN KAJIAN

| | | |
|------|---|-----|
| 5.1. | Pendahuluan | 80. |
| 5.2. | Komitmen terhadap Organisasi | 80. |
| 5.3. | Kepuasan Kerja | 81. |
| 5.4. | Perbezaan Komitmen terhadap Organisasi berdasarkan Ciri-ciri Demografi | 81. |
| 5.5. | Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen terhadap Organisasi | 86. |
| 5.6. | Pengaruh Kepuasan Kerja kepada Komitmen Organisasi | 87. |

| | | |
|-------|---|-----|
| 5.7. | Kesimpulan | 87. |
| 5.8. | Implikasi Akademik dari Hasil Penyelidikan | 88. |
| 5.9. | Implikasi Aspek Pentadbiran kepada Pihak Pengurusan | 89. |
| 5.10. | Cadangan Kajian | 90. |
| 5.11. | Penutup | 92. |

| | |
|----------------|-----|
| RUJUKAN | 93. |
|----------------|-----|

LAMPIRAN:

| | | |
|----|-----------------------------------|------|
| A. | Soalan Soal Selidik Kajian | 99. |
| B. | Dapatan Ujian “Normality of Data” | 107. |

SENARAI JADUAL

| Jadual | Tajuk | Muka Surat |
|--------------|--|------------|
| Jadual 3.1. | Keperluan Populasi Sampel Kajian | 44 |
| Jadual 3.2. | Tahap Komitmen Keseluruhan | 50 |
| Jadual 3.3. | Tahap Kepuasan Keseluruhan | 51 |
| Jadual 3.4. | Pengukuran Dimensi Kepuasan Kerja | 52 |
| Jadual 3.5. | Tafsiran Pekali Korelasi Pearson-r | 53 |
| Jadual 3.6. | Indeks Keandalan (reliability) <i>alpha Cronbach</i> | 55 |
| Jadual 3.7. | <i>Indeks Normality Data</i> Bagi Kegunaan Kajian | 56 |
| Jadual 4.1. | Taburan Kekerapan Ciri-ciri Demografi Responden | 60 |
| Jadual 4.2. | Taburan Tahap Komitmen Terhadap Organisasi dan K.Kerja | 61 |
| Jadual 4.3. | Perbezaan Komitmen Terhadap Organisasi Berdasarkan Jantina | 64 |
| Jadual 4.4. | Perbezaan Komitmen Terhadap Organisasi Berdasarkan Pangkat | 65 |
| Jadual 4.5. | Perbezaan Komitmen Terhadap Organisasi Berdasarkan Umur | 66 |
| Jadual 4.6. | Perbezaan Komitmen Terhadap Organisasi Berdasar S. Kahwin | 67 |
| Jadual 4.7. | Perbezaan Komitmen Terhadap Organisasi Berdasar T.Khidmat | 68 |
| Jadual 4.8. | Perbezaan Komitmen Terhadap Organisasi Berdasar T.Didikan | 69 |
| Jadual 4.9. | Perbezaan Komitmen Terhadap Organisasi Berdasarkan Gaji | 70 |
| Jadual 4.10. | Hubungan Antara Komitmen Dengan Kepuasan Kerja | 71 |
| Jadual 4.11. | Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi | 74 |
| Jadual 4.12. | Dapatan Model Menggunakan Ujian Regresi <i>Stepwise</i> | 75 |

SENARAI RAJAH

| No. Rajah | Tajuk | Muka Surat |
|------------------|---|-------------------|
| Rajah 1.1. | Carta Unit Keselamatan, Jabatan Perdana Menteri | 06 |
| Rajah 2.3. | Hiraki Keperluan Manusia | 25 |
| Rajah 2.7. | Kerangka Kerja Teoritikal | 40 |

BAB 1.

PENDAHULUAN

1.1. PENGENALAN

Kompleks Jabatan Perdana Menteri (JPM) adalah merupakan pejabat utama kerajaan pusat yang bertempat di Pusat Pentadbiran Kerajaan Persekutuan, Wilayah Persekutuan Putrajaya. Sebagai salah satu pejabat utama didalam pentadbiran kerajaan dan juga tempat rasmi bekerja Pemimpin Tertinggi Kerajaan Malaysia, maka Kompleks Jabatan Perdana Menteri telah diwartakan sebagai kawasan larangan dan tempat larangan dibawah Akta Kawasan Larangan dan Tempat Larangan 1959 pada 13 April Tahun 2000.

Jabatan Perdana Menteri bertempat di *Parcel A* dan di *Parcel B*, Kompleks Pentadbiran Kerajaan Persekutuan, Putrajaya ini merupakan pejabat yang sangat penting dan sensitif dalam konteks dan suasana pengurusan dan pentadbiran kerajaan, maka perlulah ada kawalan keselamatan diadakan dan ditempatkan bagi mengawal keselamatan dari sebarang pencerobohan serta ancaman keselamatan samada dari dalaman atau luaran yang boleh menjejaskan imej, kredibiliti dan keadaan yang boleh menyebabkan kesusahan kepada pentadbiran kerajaan.

Unit Keselamatan JPM ini telah ditubuhkan sebelum Jabatan Perdana Menteri yang terletak di Kuala Lumpur di pindahkan ke penempatan baru di Kompleks Pentadbiran Kerajaan Persekutuan, Putrajaya. Para pengawal di Unit Keselamatan berperanan penting bagi menentukan bahawa tugas dan tanggungjawab kawalan dan keselamatan

The contents of
the thesis is for
internal user
only

RUJUKAN:

- Ab Aziz Yusof (1999). *Modul Lengkap Gelagat Organisasi*. Sintok: UUM.
- Adam, J.S. (1965). *Inequity in Social Exchanges*. In L. Berkowitz (ed.), *Advances In Experimental Social Psychology*. New York: Academic Press.
- Ahmad Zikrileh Hj Ismail (2001). *Tahap Komitmen Ahli Terhadap TQM; Kajian Atas Ahli Jabatan Penilaian dan Perkhidmatan Harta Kementerian Kewangan Malaysia*. Tesis MSc UUM/INTAN.
- Angle, H.L., & Perry, J.L. (1980). *An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness*. *Administrative Science Quarterly*, 26: 14.
- Barrick, M.R., & Mount, M.K (1991). *The Big Five Personality Dimension and Job Performance: A Meta-Analysis*. *Personal Psychology*, 44(1): 1-25.
- Becker, H.S (1960). *Notes on the Concept of Commitment*. *American Journal Of Sociology*, 66:32-40.
- Bedeian, A.G., & Armenakis, A.A. (1981). *A Path-Analytic Study of the Consequences of Role Conflict and Ambiguity*. *Academy of Management Journal*, 24: 417-424.
- Bluedorn, A.C. (1982). *A Unified Model of Turnover from Organizations*. *Human Relations*, 35, 135-153.
- Boshoff, C & Mels, G. (1995). *A Causal Model to Evaluate the Relationship among Supervision among Supervision. Role Stress. Organizational Commitment and Internal Service Quality*. *European Journal of Marketing*. 29: 23-24.
- Buchanan, B (1974). *Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations*. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Che Su Mustafa (2000). *Komunikasi Organisasi dan Hubungannya dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Keorganisasian di Sektor Swasta dan Sektor Awam*. Disertasi Ijazah Doktor Falsafah, UUM, Sintok, Kedah.
- Cooper, D.R., & Emory, C.W. (1995). *Business Research Methods (5th ed.)*. Chicago: Irwin, Inc.
- Davis, J.A (1971). *Elementary Survey Analysis*. Englewood Cliffs, New Jersey. Prentice Hall.

DeCottis, T.A., & Summers, T.P. (1987). *A Path Analysis of a Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment*. Human Relations, 40:168-175.

Etzioni, A. (1961). *A Comparative Analysis of Complex Organizations*. New York: Free Press.

Fauziah Yahya (2003). *Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja: Kajian Kes Di Pejabat Negeri, PERKESO Wilayah Persekutuan, Kuala Lumpur*. Thesis MSc UUM/INTAN.

Ferris, K.R., & Aranya, N. (1983). *A Comparison of Two Organizational Commitment Scales*. Personal Psychology, 36, 87-89.

Galloway, D.K., Boswell, F., Panckhurst, C., & K.Green (1984). *Sources of Satisfaction for New Zealand Primary School Teachers*. Educational Research.,27 (1): 44-51.

Gannon, M.J., & Hendrickson, D.H., (1973). *Career Orientation and Job Satisfaction Among Working Wives*. Journal of Applied Psychology, 57, 339-340.

Gordon, J.R., (1991). *A Diagnostic Approach to Organization Behaviour (3rd)*. Massachusettes: Ally & Bacon.

Gruenberg, J. (1980). *Equity and Workplace Status. A Field Experiment*. Journal of Applied Psychology., 73 (4): 606-613

Gruneberg M.M (1979). *Understanding Job Satisfaction*. London: The McMillan Press.

Hackman, J.R. & Suttle, J.L (1997). *Improving Life at Works: Behavioral Science Approach to Organizational Change*. California: Goodyear Publishing Company.

Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1975). *Development of Job Diagnostic Survey*. Journal of Applied Psychology, 60: 159-170.

Hall, D.T., Schneider, B., & Nugren, H.T.(1970). *Personal Factors in Organization Identification*. Administrative Science Quarterly, 15, 176-190.

Hall, D.T., Schneider, B., & Nugren, H.J. & Mowday.(1982). *Personal Factors in Organization Identification*. Administrative Science Quarterly, 15, 176-189.

Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. New York: The World Publishing Co.

Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. New York: Hoper.

Jamaliah Jaafar (2002). *Hubungan Komunikasi Pengurus-Pekerja dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Pekerja: Satu Kajian Di Jabatan Perangkaan Malaysia*. Tesis MSc UUM/INTAN.

Jauch, L. R., Glueck, W.F., & Osborn, R.N. (1978). *Organizational Loyalty, Professional Commitment and Academic Research Productivity*. Academy of Management Journal, 21: 84-92.

Kamsiah Kamin (2003). *Hubungan Komunikasi Pegawai-Subordinat dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Pekerja Terhadap Organisasi*. Tesis MSc UUM/INTAN.

Kanter, R.M. (1968). *Measurement of Job and Work Involvement*. Journal of Applied Psychology. 67:341-349.

Koustelios, A.D., & Konstantinos, B.(1997). *The Employee Satisfaction Inventory (ESI): Development of A Scale To Measure Satisfaction of Greek Employees*. Educational and Psychological Measurement. 57 (3), 469-477.

Lawler, E. E, & M. Porter. (1967). *The Effect of Performance on Job Satisfaction*. Industrial Relations, 7: 20-28.

Lodahl, T. M., & Kejner, M (1965). *The Definition and Measurement of Job Involvement*. Journal of Applied Psychology, 49, 24-33.

Luthans, F. (1995). *Organizational Behaviour* (7th ed.), New York, McGraw Hill Inc.

Marsh, R. M., & Mannari, H. (1977). *Organizational Commitment and Turnover: A Prediction Study*. Administrative Science Quarterly, 22, 57-75.

Maslow, A. H (1967). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.

Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). *A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment*. Psychology Bulletin, 108 (2): 171-194.

McFarlane, L. A. (1985) *A Comparison of Two Work Attitudes: Satisfaction Versus Commitment*. Colorado State University. University Microfilms International, Michigan, 1991.

McGregor, D. (1957). *An Easy Look of Performance Appraisal*. Havard Business Review, 35: 89-94.

Mejar Ajis bin Sharif. (2005). *Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Organisasi. Satu Kajian di Kalangan Jurulatih Palapes IPTA Lembah Kelang*. Tesis MSc UUM/INTAN.

Mohd Majid Konting, (1990). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Dewan Bahasa dan Pustaka, Kuala Lumpur.

Mohd Redzwan Ishak. (1995). *Kepuasan Kerja dan Stress di Kalangan Pentadbir Sekolah*. Tesis MSc UUM/INTAN.

Moi Ali, Boulden, G. Brake, T., Bruce, A., Eaton, J., Holden, R., Johnson, R., Langdon, K., Osborne, C., Renshaw, B., Seymour, J., Shervington, M., Tee, R., (2002). *Successful Managers Handbook*. Dorling Kindersley Ltd, London.

Morris, J.D & Sherman, J.D., (1981). *Generalizability of an Organizational Commitment Model*. Academy of Management Journal. 24:512-526.

Mottaz, C.J. (1981). *The Relative Importance of Intrinsic and Extrinsic Rewards as Determinants of Work Satisfaction*. The Sociological Quarterly, 26 (3), 365-385.

Mowday, R.T., Porter, L.M., and Steers, R.M.(1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York Academic Press.

Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M., (1982). *The Measurement of Organizational Commitment*. Journal of Vocational Behaviour. 14: 224-247.

Muchinsky, P.M., & Tuttle, M.L., (1979). *Employee Turnover: An Empirical and Methodological Assessment*. Journal of Vocational Behaviour. 14: 43-77.

Nail, A.H.K. Awamleh. (1996). *Organizational Commitment of Civil Service Managers in Jordan: A Field Study*. Journal of Management Development. 15.

Nor Hazlin bt Hj. Mohammad (2004). *Pemimpin dan Hubungannya dengan Komitmen Pekerja: Satu kajian di Cawangan Mekanikal Ibu Pejabat Jabatan Kerja Raya, Kuala Lumpur*. Tesis MSc UUM/INTAN.

O'Reilly, C.A. (1980). *Job Choice: The Impact of Intrinsic and Extrinsic on Subsequent Satisfaction and Commitment*. Journal of Applied Psychology.

Powell, G. (1990). *One More Time: Do Female and Male Managers Differ?* Academy of Management Executive, 4 (3): 68-74.

Putti, J. M., Aryee, S. & Phua, J., (1990). *Communication Relationship Satisfaction and Organization Commitment*. Group & Organization Studies. 15 (1): 44-52.

Reichers, A.E. (1985). *A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment*. Academy of Management Review. 10: 465-470.

Ritzer & Trice (1969). *An Empirical Study of Howard Becker's Side Bet Theory*. Social Forces, 47:459-479.

Rushbult, C.E., Farrel, D., Roger, G., & Manious III (1988). *Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty and Neglect: An Integrative Model Of Response To Declining Job Satisfaction*. Academy of Mental Journal, 31:599-627.

Rusli Ibrahim. (2004). *Kepuasan Bekerja dan Hazad Pekerjaan – Satu Kajian Kakitangan Jabatan Patologi, Hospital Kuala Lumpur*. Tesis MSc UUM/INTAN.

Rynes, P. & Imber, M. (1992). *Teachers Perception of Fairness of Their Workload and Their Commitment, Job satisfaction and Morale; Implication for Teachers Evaluation*. Journal of Personnel. 5: 291-302.

Samsudin Jusoh. (1999). *Satu Kajian Tahap Kepuasan Bekerja Rejimen Askar Wataniah*. Tesis Sarjana Pengurusan, Universiti Malaya.

Sazali Mohamad. (2000). *Stress, Motivasi dan Kepuasan Kerja Pegawai Kastam Jabatan Kastam dan Eksais DiRaja Selangor*. Tesis MSc UUM/INTAN.

Schwyhart, W.R. & Smith, P.C. (1972). *Factors in the Job Involvement of Middle Managers*. Journal of Applied Psychology, 56, 227-233.

Sekaran, U., (1999). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach (3rd Ed.)* New York. John Wiley and Son.

Shamsiruddin Mohd Shariff. (2000). *Tahap Komitmen Terhadap Organisasi: Anggota 10 Briged Infantri Malaysia: Satu Kajian Empirik*. Tesis MSc UUM/INTAN.

Siegal, A. I., & Bowen, D. (1971). *Satisfaction and Performance: Causal Relationship and Moderating Effects*. Journal Vocational Behaviour, 1, 263-269.

Siti Sarah bt Yahya. (1998). *Kajian Terhadap Tahap komitmen Kalangan Pegawai, Staf Teknikal dan Sokongan di JPPH, Kementerian Kewangan*. Tesis Sarjana, Universiti Putra Malaysia.

Smith, D. B., & W.T. Plant (1982). *Sex Differences in the Job Satisfaction of Universities Professor*. Journal of Applied Psychology, 67: 249-258.

Smith, P.C, Kendall, L. M, & Hulin, C. L., (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Rand McNally.

SPSS (1999): *Analysis without Anguish (Version 14.0 for Windows)*. Coakes, S.J. and Steed, L.G. JohnWiley and Sons, Australia Ltd.

Staw, M. B. (1991). *Psychological Dimensions of Organizational Behaviour*. Macmillan Publishing Company, New York.

Steers, R. M. (1977). *Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment*. Administrative Science Quarterly, 22: 46-56.

Stoner, A. F. Freeman, R. E. & Gilbert, R. D. (1995). *Management* (5th ed) New Jersey, Prentice Hall.

Thorne, K., & Mackey, D. (1996). *How to Hire Instructor Who Love Training*. Training & Development. 53 (3): 14-15.

Vroom, V. H. (1962). *Ego-Involvement, Job Satisfaction, and Job Performance*. Personal Psychology, 15, 159-177.

Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.

Weissenberg, P., & Gruenfeld, L.W. (1968). *Relationships between Job Satisfaction and Job Involvement*. Journal of Applied Psychology, 52: 469-473.

Werther, W.B., & Davis, K., (1981). *Personnel Management and Human Resource* (2nd ed.) New York, McGraw Hill.

William, F. (1986). *Reasoning with Statistics: How to Read Quatitative Research* (3rd ed) Fort Worth.

Zaniah Ahmad. (1998). *Hubungan Antara Komitmen Kepada Organisasi Dengan Ganjaran*. Tesis Sarjana Sains (Pembangunan Manusia) Universiti Putra Malaysia.